

บทที่ 5

สรุปผลและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร นักวิชาการที่ศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์การ และผู้บริหารสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ โดยที่วิธีการศึกษาแบบเทคนิคเดลฟาย เลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเฉพาะเจาะจง ได้กลุ่มละ 6 คน ทั้งหมด 3 กลุ่ม รวมเป็นจำนวน 18 คน เพื่อศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร และวิธีการศึกษาแบบสัมภาษณ์กลุ่มเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ เลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเฉพาะเจาะจง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารงานวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร ได้จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ประกอบด้วยองค์ประกอบ 9 ด้าน ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ข้อคำถาม 9 ด้านจำนวน 106 ข้อ และฉบับที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น สร้างมาจากการวิเคราะห์แบบสอบถามฉบับที่ 2 แสดงค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) พร้อมกับค่าคำตอบเดิมแต่ละคนของผู้เชี่ยวชาญไว้ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาคำตอบของกลุ่มและของตนเองว่าจะยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ ผลพบว่าได้วัฒนธรรมองค์การ 9 ด้าน จำนวน 104 ข้อ เครื่องมือในส่วนการพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร ใช้แบบสัมภาษณ์ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่ม ซึ่งแบบสัมภาษณ์เป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร ที่ผ่านกระบวนการศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟายได้ผลมาแล้ว ผลการสัมภาษณ์กลุ่มเสนอเป็นการบรรยายที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยแสดงความเหมาะสมของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ 9 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า องค์กรประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวัฒนธรรมองค์การ ที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย จะต้องประกอบด้วยสิ่งบ่งชี้ดังต่อไปนี้ ได้แก่ มีความรับผิดชอบต่องานสูง ทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความรู้ในงานและชำนาญในการจัดระบบงาน ตรงต่อเวลา มาทำงานก่อนเวลา การเข้าประชุมตรงเวลา มีความขยันหมั่นเพียรในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ มีการกระตุ้นให้มุ่งสู่มาตรฐานของความเป็นเลิศ มีการเน้นงานและเน้นความสำคัญของผลงาน มีความคิดกว้างไกล มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ชมเชยของคนนอกหน่วยงาน พுகถึงความสำเร็จของหน่วยงาน มีความเสียสละช่วยเหลือผู้อื่น ให้คำชี้แนะเกี่ยวกับงาน เปิดเผย มองโลกในแง่ดี ให้แนวทางการทำงานแก่ผู้มาใหม่ เคารพการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของหน่วยงานร่วมกัน มีการติดตามกำกับและการประเมินผลสำเร็จงานร่วมกัน มีการกำหนดตัวชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ร่วมกัน กล้าตัดสินใจ มีการประชาสัมพันธ์

ด้านที่ 2 ความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า องค์กรประกอบด้านความเป็นปัจเจกบุคคลของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย จะต้องประกอบด้วยสิ่งบ่งชี้ดังต่อไปนี้ ได้แก่ มีการคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานและการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถทางสติปัญญา เหนือความสัมพันธ์ส่วนตัว เคารพต่อสิทธิความเป็นเอกบุคคลของแต่ละบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (นายจ้างกับลูกจ้าง) เป็นไปตามพันธกิจขององค์การ (สัญญาจ้างงาน) โดยมุ่งที่ผลงาน เอกลักษณะแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับตัวของตัวเองมากกว่าขึ้นอยู่กับสังคม มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มีความสามารถติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในทีมงานหรือกับเพื่อนร่วมงานและเลือกใช้วิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับคู่ปฏิสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี ในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรและง่ายต่อการติดต่อสัมพันธ์ เคารพในกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยของหมู่คณะ มีความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้าน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ สรุปรวบยอดที่ชัดเจน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

ด้านที่ 3 การมีคุณธรรม

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า องค์กรประกอบด้านการมีคุณธรรมของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย จะต้องประกอบด้วยสิ่งบ่งชี้ดังต่อไปนี้ ได้แก่ มุ่งเน้นความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันความรัก ความอบอุ่น ความสนใจและความปรารถนาดี เน้นความสำคัญของความผูกพันและการยอมรับทางสังคม ความเป็นกลางยึดถือหลักการและ

เหตุผล มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานรัก ความสามัคคีและห่วงใยต่อกันเหมือนญาติมิตร มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองเพื่อนร่วมงานและองค์กร เปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจร่วมกัน ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทางอารมณ์แก่ผู้อื่น เปิดเผยและใส่ใจกับความพึงพอใจของกลุ่มทำงาน นิยมการทำงานเป็นกลุ่ม สมาชิกมีความเป็นมิตร คำนึงถึงมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ของสังคม ร่วมกันสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นที่จะให้งานบรรลุผลสำเร็จ มีความเอื้ออาทร ประนีประนอม (WIN-WIN) ในการประสานผลประโยชน์

ด้านที่ 4 ความเป็นหน่วยงานให้บริการ

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า องค์กรประกอบด้านความเป็นหน่วยงานให้บริการของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุพรรณบุรี จะต้องประกอบด้วยสิ่งบ่งชี้ดังต่อไปนี้ ได้แก่ มีการจัดสถานที่บริการและสร้างบรรยากาศ การให้บริการให้กับผู้มาติดต่อ มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการให้บริการ ปลอดภัยและทันสมัย มีการจัดสถานที่ทำงานและเอกสารให้สะดวก สะดวกและสวยงาม มีป้าย เครื่องหมาย ชีบอก มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอ มีมาตรฐานงานวิธีการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีภาพลักษณ์ที่ดี หน่วยงานที่ทำประโยชน์ต่อสังคม มีแผนภูมิหน่วยงานแสดงระบบงานและผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

ด้านที่ 5 ความเป็นประชาธิปไตย

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า องค์กรประกอบด้านความเป็นประชาธิปไตยของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุพรรณบุรี จะต้องประกอบด้วยสิ่งบ่งชี้ดังต่อไปนี้ ได้แก่ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้อื่น ให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งด้านการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ มีการบริหารโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและถือว่าคนในองค์กรมีความสำคัญยิ่ง มีการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติ คนทำความดี ไม่รังเกียจหรือดูหมิ่นแนวคิดหรือข้อเสนอแนะที่ขัดแย้งหรือไม่สอดคล้องกับความคิดของตนเอง และยินดีรับฟังเสมอ ยึดหลักการ คำนึงร่วมของคนในองค์กร มีความเข้าใจถึงสิทธิเสรีภาพ ขอบเขตหน้าที่ของคนในองค์กร

ด้านที่ 6 ความภูมิใจในอาชีพ

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า องค์กรประกอบด้านความภูมิใจในอาชีพ ของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุพรรณบุรี จะต้องประกอบด้วยสิ่งบ่งชี้ดังต่อไปนี้ ได้แก่ ได้ทำงานรับใช้ประเทศชาติ ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ได้ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ มีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ เป็นอาชีพที่ช่วยเหลือสังคม ประเทศชาติ ได้ทำงานใน

หน่วยงานที่มีชื่อเสียง มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความภูมิใจในอาชีพรับราชการ ยอมรับว่าการรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความสุข เสียสละในการทำงาน ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาชีพ ได้สร้างคุณค่าของวิชาชีพให้ปรากฏในสังคม รู้สึกยอมรับนับถือในตนเอง ยึดถือจรรยาบรรณในวิชาชีพ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ความรู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิต

ด้านที่ 7 การคำนึงถึงผู้รับบริการ

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงผู้รับบริการของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จะต้องประกอบด้วยสิ่งบ่งชี้ดังต่อไปนี้ ได้แก่ ให้บริการประชาชนที่มีคุณภาพ ให้การต้อนรับและตอบสนองความต้องการของผู้มาติดต่อ บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เสียสละและอดทน คิดว่าการให้บริการเป็นโอกาสที่จะได้ช่วยเหลือผู้อื่น ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการแล้วนำมาจัดบริการสนองตอบ คิดค้นหาวิธีใหม่ ๆ ด้านบริการเพื่อสร้างความประทับใจ สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ให้เข้าใจ นำฟัง มีน้ำใจ ให้บริการเคารพในเรื่องของสิทธิมนุษยชนของผู้รับบริการ

ด้านที่ 8 ลักษณะเน้นอนาคต

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า องค์ประกอบด้านลักษณะเน้นอนาคตของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จะต้องประกอบด้วยสิ่งบ่งชี้ดังต่อไปนี้ ได้แก่ มีการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคต ผู้บังคับบัญชาให้ความกระตือรือร้นในความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต ให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่มีศักยภาพและทำงานบรรลุเป้าหมาย ทำงานโดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์องค์กร มีการทบทวนและประเมินผลการทำงาน ศึกษาสภาพสังคม เศรษฐกิจที่จะมีผลกระทบต่อองค์กร ต่องานแล้วนำมาพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาองค์กร

ด้านที่ 9 การมุ่งพัฒนานุเคราะห์

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า องค์ประกอบด้านการมุ่งพัฒนานุเคราะห์ของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จะต้องประกอบด้วยสิ่งบ่งชี้ดังต่อไปนี้ ได้แก่ มีการสนับสนุนการพัฒนานุเคราะห์อย่างต่อเนื่อง มีการให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของบุคคล พัฒนางานและมีส่วนร่วมในกิจกรรมใหม่ ๆ ที่หลากหลาย สมาชิกได้รับการกระตุ้นให้มีความสุขในการทำงาน เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ มีแผนพัฒนานุเคราะห์ทุกระดับ ทุกระยะ ให้การอำนวยความสะดวกกับบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในองค์การเพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในองค์การ

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตราชชนกศรีนครสถานพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตราชชนกศรีนคร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 9 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านที่ 2 ความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านที่ 3 การมีคุณธรรม ด้านที่ 4 ความเป็นหน่วยงานให้บริการ ด้านที่ 5 ความเป็นประชาธิปไตย ด้านที่ 6 ความภูมิใจในอาชีพ ด้านที่ 7 การคำนึงถึงผู้รับบริการ ด้านที่ 8 ลักษณะเน้นอนาคต ด้านที่ 9 การมุ่งพัฒนาบุคลากร ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ จะทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์มีผลต่อการพัฒนาองค์การทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พบมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2540-2550) ให้มีความเป็นเลิศสามารถรองรับการพัฒนาประเทศ โดยยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในเรื่องหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อของผู้ปฏิบัติงาน หลักการบริการงานด้วยความโปร่งใส ตลอดจนหลักการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546) ค่านิยมของข้าราชการที่ควรเป็นในสังคมเพื่อพัฒนาประเทศ ได้แก่ ค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต ค่านิยมในระบบคุณธรรม ค่านิยมในหลักประชาธิปไตย ค่านิยมที่ยึดถือหลักการมากกว่าตัวบุคคล ค่านิยมในระเบียบวินัย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2547, หน้า 97-98) แผนกลยุทธ์สถาบันพระบรมราชชนกประจำปี 2548 กำหนดการพัฒนาให้ทุกสถาบันการศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีมาตรฐาน พัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการทั้งในสถาบันพระบรมราชชนก ส่วนกลาง เครือข่ายและวิทยาลัย (สถาบันพระบรมราชชนก, 2547, หน้า 1-2) เพื่อพัฒนาวิทยาลัยให้สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถองค์การและบุคลากร (Competency) ของกระทรวงศึกษาธิการ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตมุ่งบริการ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คุณธรรมจริยธรรม มนุษยสัมพันธ์และความร่วมแรงร่วมใจ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2548, หน้า 1-4) องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การในระบบข้าราชการพลเรือนไทย ทั้ง 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคำนึงถึงผลงาน 2) ความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การคำนึงถึงคุณธรรม 4) หน่วยงานให้บริการ 5) ความโน้มเอียงเป็นประชาธิปไตย 6) ความภูมิใจในอาชีพ 7) การมีวินัยในเรื่องเวลา 8) การคำนึงถึงผู้รับบริการและ 9) การคำนึงถึงความสำเร็จ (นิธิ สุทธิบุหงา, 2541) และวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม ลักษณะเน้นความสำเร็จ ลักษณะเน้นอนาคต การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การผูกพันฉันพี่น้อง การให้ความสำคัญกับบุคคล การมุ่งพัฒนาบุคลากร (House et al., 1997)

รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ผู้วิจัย
อภิปรายแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ
วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จะต้องประกอบด้วยถึงบ่งชี้
ดังต่อไปนี้ได้แก่ มีความรับผิดชอบต่องานสูง ทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย
มีความรู้ในงานและชำนาญในการจัดระบบงาน ตรงต่อเวลา มาทำงานก่อนเวลา การเข้าประชุม
ตรงเวลา มีความขยันหมั่นเพียรในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ มีการกระตุ้นให้มุ่งสู่มาตรฐานของ
ความเป็นเลิศ มีการเน้นงานและเน้นความสำคัญของผลงาน มีความคิดกว้างไกล มีผลงานโดดเด่น
เป็นที่ชมเชยของคนนอกหน่วยงาน พுகถึงความสำเร็จของหน่วยงาน มีความเสียสละช่วยเหลือ
ผู้อื่น ให้คำชี้แนะเกี่ยวกับงาน เปิดเผย มองโลกในแง่ดี ให้แนวทางการทำงานแก่ผู้มาใหม่
เคร่งครัดการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของ
หน่วยงานร่วมกัน มีการติดตาม กำกับและการประเมินผลสำเร็จงานร่วมกัน มีการกำหนดตัวชี้วัด
ผลผลิตและผลลัพธ์ร่วมกัน กล้าตัดสินใจ มีการประชาสัมพันธ์ ดังนั้นองค์ประกอบด้านการมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จะเป็น
องค์ประกอบพื้นฐานและเป็นปัจจัยกระตุ้นการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ เกิดประสิทธิผลตาม
ทิศทางการพัฒนาองค์การ ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ นั้นเป็นปัจจัยกระตุ้นตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ
แรงจูงใจ (Theory of Human Motivation) ส่งผลทำให้บุคลากรที่มุ่งเน้นความสำเร็จจะต้องมี
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีค่านิยมถึงคุณภาพงาน มีความอดทนในการทำงาน มีความคาดหวัง
เกี่ยวกับความสำเร็จของงานอย่างเหมาะสม (งามดา วนิชทานนท์, 2535, หน้า 403) สอดคล้องกับ
แนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Need for
Affiliation) ของ แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1956) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรม
การทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ดวงเดือน พันธุพานิช,
2523, หน้า 25) ส่งผลทำให้การจัดการองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ผลลัพธ์ที่ออกมาเปรียบเทียบกับ
เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมาย (สิทธิศักดิ์ พฤษชัยดิกุล, 2546, หน้า 1) โดยให้การทำงานทั้งหลายมุ่ง
ที่ผลสัมฤทธิ์หรือผลลัพธ์ของหน่วยงานเป็นจุดหมายเบื้องต้น การตอบสนองเป็นจุดหมายสูงสุด
โดยมีองค์ประกอบของการจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มี 8 องค์ประกอบ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์
และเป้าหมายขององค์การ การกำหนดตัวชี้วัด การบรรลุเป้าหมายและผลการปฏิบัติงาน การจัดทำ
ข้อตกลงเพื่อให้ทราบเป้าหมาย การจัดการระบบสารสนเทศ การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง การให้
รางวัลและยกย่อง การวัดและประเมินผลงานและการจัดวางกลไกการตรวจสอบเพื่อมิให้มี
การฉวยโอกาสการใช้อำนาจในทางที่มิชอบ (นภคล เสงเจริญ, 2546, หน้า 28-33) สอดคล้องกับ

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของ คูก และลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty) ที่เป็นวัฒนธรรมที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานที่เน้นความสำเร็จ บุคลากรจะมีการใช้ความคิดวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น ตั้งเป้าหมายการทำงานที่มีคุณภาพเน้นความสำเร็จของงาน วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความสำเร็จ (House et al., 1997) และวัฒนธรรมองค์การแบบการคำนึงถึงผลงาน ความสำเร็จ การมีวินัยเรื่องเวลาของ นิธิ สุทธิบุหงา (2541) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management-RBM) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับงาน (พูนทรัพย์ จรรยาสุภาพ, 2538, หน้า 6-7) โดยหลักการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเทคนิคการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การอย่างเป็นทางการด้วยเทคนิคการให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ โดยวิธีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ เช่นการบริหารกลยุทธ์และผลสัมฤทธิ์ขององค์การ ด้วยวิธี Balanced Scorecard ของ Kaplan Norton Model จะมีการกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ตัวชี้วัดผลงาน (KPI) มีการติดตามและประเมินผลสำเร็จร่วมกัน สอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2547, หน้า 21) และสอดคล้องกับงานวิจัยต่าง ๆ ที่พบว่าบุคคลที่มีค่านิยมมุ่งเป้าหมายผลสำเร็จสูง ยังมีความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานสูงด้วย (Chavas, 2001, p. 584-B) วัฒนธรรมองค์การขององค์การที่มีประสิทธิภาพจะมุ่งเน้นความสำเร็จ (ศิริวรรณ คัมภเวชกิจ, 2541; ธวัชชัย รุ่งโรจน์พาณิชย์, 2542) ดังนั้นองค์การที่ใช้การบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักจะเกิดข้อดีกับองค์การก็คือเป็นองค์การที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าจำนวนกิจกรรมที่ทำ ทำให้สมาชิกบริหารกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีกลไกการสื่อสารและรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ ทุกฝ่ายกำหนดเป้าหมายและติดตามผลสัมฤทธิ์ของงานร่วมกันมีระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรม เป็นระบบและ โปร่งใส มีผู้รับผิดชอบที่กำหนดชัดเจนในแต่ละเป้าหมาย ทำให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการนำข้อมูลมาปรับปรุงให้ดีขึ้น (สิทธิศักดิ์ พุกภัยพิติกุล, 2546, หน้า 4) ทำให้เกิดเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ

ผลการค้นพบและเหตุผลเชิงวิชาการดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องนี้ในส่วนที่ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มที่พบว่า องค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ที่เหมาะสมควรจะประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่องานสูง ทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความรู้ในงานและชำนาญในการจัดระบบงาน มีการเน้นงานและเน้นความสำคัญของผลงาน มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ชมเชยของคนนอกหน่วยงาน พுகถึงความสำเร็จของหน่วยงาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และ

แผนปฏิบัติการของหน่วยงานร่วมกัน มีการติดตาม กำกับและการประเมินผลสำเร็จงานร่วมกัน มีการกำหนดตัวชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ร่วมกัน

2. ความเป็นปัจเจกบุคคลผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านความเป็นปัจเจกบุคคลของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จะต้องประกอบด้วย สิ่งบ่งชี้ดังต่อไปนี้ได้แก่ มีการคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานและการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถทางสติปัญญาเหนือความสัมพันธ์ส่วนตัว เคารพต่อสิทธิความเป็นเอกบุคคลของแต่ละบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (นายจ้างกับลูกจ้าง) เป็นไปตามพันธกิจขององค์การ (สัญญาจ้างงาน) โดยมุ่งที่ผลงาน มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในทีมงานหรือกับเพื่อนร่วมงานและเลือกใช้วิธีการสื่อสาร ให้เหมาะสมกับคู่ปฏิสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันดีในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรและง่ายต่อการติดต่อสัมพันธ์ เคารพในกฎ เกณฑ์ ระเบียบวินัยของหมู่คณะ มีความรู้ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในงาน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและสรุปรวมยอดที่ชัดเจน ซึ่งคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลจะส่งผลทำให้ทีมงานแต่ละระดับในองค์การเกิดความเข้มแข็ง ประกอบด้วยสมาชิกทีมที่มีความหลากหลาย มีความสามารถในการพึ่งตนเอง (Spiritual Self-Reliance) สูงและไม่ตัดสินใจแบบทำตามเพื่อนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ สุลักษณ์ มิชูทรัพย์ (2530, หน้า 163) กล่าวว่าในการบริหารสิ่งสำคัญที่เป็นปัจจัยในการบริหารก็คือ คน ถ้าได้คนที่มีความรู้ ความสามารถที่จะทำงานซึ่งองค์ประกอบพื้นฐานประการหนึ่งก็คือ คุณลักษณะของสมาชิกกลุ่ม (Member Characteristics) ก็คือ ความเป็นผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่เหมาะสมและความหลากหลายในระดับที่พอดีไม่หลากหลายเกินไป (Hackman, 1987 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2544, หน้า 77) จะต้องมีการกระบวนการคัดเลือก (Selection Process) กลั่นกรองบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมและมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อบรรจุเข้าทำงาน ดังนั้น เมื่อได้บุคคลที่มีศักยภาพก็ย่อมทำให้มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในองค์การ มีการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดในองค์การ โดยการกระตุ้นทั้งในระดับบุคคลและในระดับองค์การ มีการกระตุ้นให้เกิดแนวคิดที่แปลกใหม่ การคิดนอกกรอบ มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะเป็นวิถีทางของการแลกเปลี่ยนความคิด ทศนคติ ค่านิยมและข้อเท็จจริง (สมยศ นาวิการ, 2543) เนื่องจากข้อความต่าง ๆ จากการติดต่อสื่อสาร การวางแผนในการสื่อสาร มีความจำเป็นและสำคัญต่อกระบวนการคิด การตัดสินใจ การสร้างวิสัยทัศน์บนพื้นฐาน ข้อมูลเดียวกันที่ถูกต้อง มีการร่วมมือประสานงานกันอย่างจริงจังจริงใจและต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องปลูกฝังค่านิยมของ

การร่วมกลุ่มเพื่อการบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายถือว่าเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งในวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สอดคล้องกับ จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson & Johnson, 1997 อ้างถึงใน เปี่ยมสุข กลิ่นเกสร, 2541, หน้า 22) ที่ให้ความเห็นว่าความสัมพันธ์ที่ีระหว่างสมาชิก คือ ความเกี่ยวพันกันทางบวกหรือการพึ่งพาอาศัยกันของสมาชิกในกลุ่ม ทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งการทำงานต้องมีทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ เช่น มีการสื่อสารกันอย่างถูกต้อง เปิดเผยยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกันร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและต้องเคารพสิทธิบุคคล สิทธิในความเสมอภาค ความเท่าเทียมในสิทธิและเสรีภาพ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นไปตามหลักการของการจัดการศึกษาเพื่อปัจเจกบุคคลตามแนวคิดของกลุ่มปฏิบัตินิยมของคิวอี้และกลุ่มอัทธภาวะนิยม เพื่อการพัฒนาตนเองทุกคน มีโอกาสและวิธีการของตนเองที่จะนำไปสู่การรู้จักตนเอง ช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้ที่จะตัดสินใจ ตั้งเป้าหมายและวางแผนชีวิต ตลอดจนพัฒนาความรู้สึกลึกซึ้งคิด เพื่อสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความหมาย และมีความสุข สามารถแก้ปัญหาของสังคมได้ทำให้บุคคลมีความสามารถและมีคุณภาพซึ่งจะทำให้เป็นผู้ที่มี AQ (Adversity Quotient-AQ) สูง จะมีจิตใจเข้มแข็งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความเข้าใจอันดีต่อกันและสามารถติดต่อสื่อสารกับสมาชิกทีมงานหรือเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้น (Paul, n.d. อ้างถึงใน มัชฌิมา ธรรมบุตย์, 2544, หน้า 13-16) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ พบว่า ค่านิยมสมัยใหม่ของคนไทย (ธีรยุทธ บุญมี, 2523) มีลักษณะเป็นปัจเจกชนเพิ่มขึ้นเป็นลักษณะส่วนหนึ่งของเสรีนิยมและความรับผิดชอบตัวเองมากขึ้น ซึ่งแนวคิดเสรีนิยมนี้เริ่มจากการมองว่าหน่วยพื้นฐานสำคัญที่สุดของสังคม รัฐหรือประเทศ ก็คือ ปัจเจกบุคคลที่เป็นผู้กำหนดสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตของตนเอง ความเป็นปัจเจกชนเป็นผลผลิตของการสำนึกรู้ด้วยตนเอง เป็นการปลดปล่อยให้มนุษย์เชื่อมั่นในอำนาจของตนเอง เลือกลงหนทางแห่งการกระทำด้วยตนเอง ผลักดันให้สำเร็จด้วยตนเองและรับผิดชอบต่อผลของกระทำด้วยตนเอง มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามทฤษฎี y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor) ซึ่งบุคลากรขององค์กร มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะถ้าภายในองค์กรมีคนดี มีความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม ตลอดจนการทุ่มเทเวลาให้อย่างเต็มที่องค์กรก็จะเป็นเลิศ (สุชาญ โกศิน, เกษมสันต์ วัฒวรรณ และกรรณิการ์ นิยมศิลปะ, ม.ป.ป., หน้า 168) สอดคล้องกับงานวิจัยของวรพจน์ สุทธิสัย (2536 อ้างถึงใน มัชฌิมา ธรรมบุตย์, 2544) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารที่มีฐานคติในการบริหารงานตามทฤษฎี y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor) เอื้อต่อการดำเนินงานขององค์กรในด้านผลของพฤติกรรมการทำงานและเรื่องค่านิยมในการทำงานของพนักงานและปรัชญาในการดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าสังคมมีลักษณะ

ปัจเจกบุคคลสูง (ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง, 2530, หน้า10-13; Hofstede, 1987, pp. 27-29; สุมาลี มาโนชนกุล, 2539; ศิริวรรณ คัมภเวชกิจ, 2541)

ผลการค้นพบและเหตุผลเชิงวิชาการดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องนี้ในส่วนที่ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มที่พบว่า องค์ประกอบด้านความเป็นปัจเจกบุคคลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ที่เหมาะสมควรจะต้องประกอบด้วย การคัดเลือก รับบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานและการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถทางสติปัญญา เนื้อความสัมพันธส่วนตัว เคารพต่อสิทธิความเป็นเอกบุคคลของแต่ละบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (นายจ้างกับลูกจ้าง) เป็นไปตามพันธกิจขององค์การ (สัญญาจ้างงาน) โดยมุ่งที่ผลงาน มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความสามารถติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในทีมงานหรือกับเพื่อนร่วมงานและเลือกใช้วิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับคู่ปฏิสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือช่วยเหลือ เกื้อกูลกันดีในการทำงานเป็นกัลยาณมิตรและง่ายต่อการติดต่อสัมพันธ์ เคารพในกฎ เกณฑ์ระเบียบวินัยของหน่วยงาน มีความรู้ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในงาน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และสรุปรายงานข้อที่ชัดเจน

3. การมีคุณธรรมผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการมีคุณธรรมของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จะต้องประกอบด้วยสิ่งบ่งชี้ดังต่อไปนี้ ได้แก่ มุ่งเน้นความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันความรัก ความอบอุ่น ความสนใจและความปรารถนาดี เน้นความสำคัญของความผูกพันและการยอมรับทางสังคม มีความเป็นกลางยึดถือหลักการและเหตุผล มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานรัก ความสามัคคีและห่วงใยต่อกันเหมือนญาติมิตร มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองเพื่อนร่วมงานและองค์การ เปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจร่วมกัน ให้ความสนใจกับการสนับสนุนทางอารมณ์แก่ผู้อื่น เปิดเผยและใส่ใจกับความพึงพอใจของกลุ่มทำงานนิยมนการทำงานเป็นกลุ่ม สมาชิกมีความเป็นมิตร ดำเนินถึงมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ของสังคม ร่วมกันสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นที่จะให้งานบรรลุผลสำเร็จ มีความเอื้ออาทร ประนีประนอม (WIN-WIN) ในการประสานผลประโยชน์ ซึ่งองค์ประกอบด้านการมีคุณธรรมนี้จะช่วยให้สมาชิกมีความเอื้ออาทรต่อกันและก่อให้เกิดสัมพันธภาพทางบวกต่อกันอย่างยั่งยืน มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิเป็นจำนวนมากให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะการมีคุณธรรม ซื่อสัตย์และรักความถูกต้อง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2547, หน้า 104 อ้างอิงจาก ชีระพร อุวรรณ, 2536; กระมล ทองธรรมชาติ, 2535; โสภณ สุภาพงษ์, 2540; ราตี ทองสวัสดิ์, 2540) เป็นความสำคัญยิ่งที่ต้องพัฒนาองค์ประกอบด้านการมีคุณธรรมจะส่งเสริมให้บุคคลมีความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้โอกาสที่เท่าเทียม ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดความรัก ความตั้งใจ

ร่วมมือที่ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เพราะจะเป็นรากฐานที่สำคัญ ในการนำพาบุคคลและประเทศให้ประสบความสำเร็จ ดังกระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน เกี่ยวกับคุณลักษณะของพลเมืองดีที่พระราชทานไว้ว่า “คนไทยควรมีความสุจริต นิยมความถูกต้อง และยุติธรรม จึงจะนำประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าได้” (ไกรยส รัตยานนท์, 2531, หน้า 24) อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2547, หน้า 103) คุณลักษณะของความซื่อสัตย์ สุจริตว่าเป็นเกราะกำบังกายได้เป็นอย่างดี โดยคนที่มีความซื่อสัตย์นั้นจะเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่นได้รับความไว้วางใจและสร้างตัวได้ในที่สุด

จากองค์ประกอบด้านการมีคุณธรรมที่พบมีความสอดคล้องกับค่านิยมของข้าราชการที่ควรจะเป็นไปในสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2547, หน้า 94-96) ในด้านค่านิยม ในความซื่อสัตย์สุจริต ที่สนับสนุนให้ข้าราชการ มีความคิด ความเชื่อและการกระทำที่ดีนั้นอยู่ในคุณธรรม โดยเฉพาะความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติชอบ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ใส่ตนเอง ครอบครวและพวกพ้องในทางมิชอบ สอดคล้องกับค่านิยมในระบบคุณธรรม ที่ส่งเสริมความคิด ความเชื่อและการกระทำที่ตั้งอยู่บนหลักความเสมอภาคและหลักความสามารถ สอดคล้องในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคลากรแสดงตนในการยอมรับและมีความสนใจต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยม ทศนคติ เต็มใจทุ่มเท พลังกาย พลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การเกิดความสำเร็จความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร (ภรณ์ กิริติบุตร, 2529, หน้า 94; Buchanan, 1974, p. 533 อ้างถึงใน อุไร ทะนนท์, 2536, หน้า 7-8) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องการให้ความสนใจต่อองค์การมากยิ่งขึ้นและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 555 อ้างถึงใน นภาพัฒ โหมาศวิน, 2533, หน้า 23) สอดคล้องกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพราะจะเป็นปัจจัยสำคัญให้บุคลากรมีความร่วมมือที่ดีซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับผลวิจัยที่พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (นภาพัฒ โหมาศวิน, 2533, หน้า 23; กรกฎ พลพานิช, 2540, หน้า 63-64) และสอดคล้องกับค่านิยมในระเบียบวินัยของข้าราชการที่ควรจะเป็นไปในสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศ เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีระบบ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ยั่งยืนและรวดเร็วยิ่งขึ้น (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2547, หน้า 101) สอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม (สถาบันพระบรมราชชนก, 2547, หน้า 9; สถาบันพระบรมราชชนก, 2546, หน้า 21) สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรต้องเน้นเรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริต (สุภัทรา เชื้อเฉลิม, 2545, หน้า 51-53) เน้นมนุษยธรรม (สิริรัตน์ อานามนารถ, 2543;

สุมาลี มาโนชนกุล, 2539; รัชชัย รุ่งโรจน์นาทพิศ, 2542; ศิริวรรณ ตันหาเวชกิจ, 2541) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิธิ สุทธิบุหงา (2541) เรื่องการคำนึงถึงคุณธรรม การศึกษา วัฒนธรรมองค์การของ เฮ้าส์ และคณะ (House et al., 1997) เรื่องเน้นมนุษยธรรมและแบบ การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของคูก และลาฟเฟอร์ตี (Cook & Laferty) ด้านวัฒนธรรมสร้างสรรค์ เรื่องการผูกพันฉันพี่น้อง

ผลการค้นพบและเหตุผลเชิงวิชาการดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องนี้ในส่วนที่ ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มที่พบว่า องค์ประกอบด้านนี้จึงควรเป็นด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมของ รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร ที่เหมาะสมควร จะต้องประกอบด้วย ความเป็นกลางยึดถือหลักการและเหตุผล มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองเพื่อน ร่วมงานและองค์กร คำนึงถึงมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ของสังคมร่วมกันสร้างคุณประโยชน์ต่อ สังคม เน้นความสำคัญของความผูกพัน ความเป็นกันเองและการยอมรับทางสังคม มีการส่งเสริม ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักความสามัคคี ความปรารถนาดีและห่วงใยต่อกันเหมือนญาติมิตร มีความ เอื้ออาทรประนีประนอม (WIN-WIN) ในการประสานผลประโยชน์

4. ความเป็นหน่วยงานให้บริการผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านความเป็นหน่วยงาน ให้บริการของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร จะต้อง ประกอบด้วยสิ่งบ่งชี้ดังต่อไปนี้ได้แก่ มีมาตรฐานงาน วิธีการปฏิบัติงานและการประเมินผล การปฏิบัติงาน มีการจัดสถานที่ เอกสารเรียบร้อย และสร้างบรรยากาศการรอรับบริการให้กับ ผู้รับบริการและอำนวยความสะดวกผู้รับบริการ ทั้งนี้เนื่องจากภารกิจของกระทรวงสาธารณสุข เน้นงานบริการสาธารณะของรัฐ องค์ประกอบต่าง ๆ จะส่งผลทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ในการบริการ องค์การนำอยู่ นำทำงาน นำเข้ามาใช้บริการและมีคุณค่าในสังคม โดยเฉพาะในเรื่อง ของคุณภาพการบริการจะต้องดำเนินการ ส่งมอบบริการที่ดี เหมาะสมทั้งเวลา สถานที่ รูปแบบ ลักษณะทางจิตวิทยา เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้บริการ ทำให้ ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจสูงสุดจากการใช้บริการ มีความประทับใจในด้านบวกอยากกลับมา ใช้บริการอีกและมีการบอกต่อไปยังผู้อื่นในทางที่ดี ส่งผลทางบวกต่อภาพลักษณ์การบริการของ องค์การ (ปิยพรรณ กลั่นกลิ่น, 2544, หน้า 65-66) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิ สุทธิบุหงา (2541) พบว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การในระบบราชการพลเรือนไทยก็คือ หน่วยงานให้บริการ

ผลการค้นพบและเหตุผลเชิงวิชาการดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องนี้ในส่วนที่ ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มที่พบว่า องค์ประกอบด้านความเป็นหน่วยงานให้บริการของรูปแบบ วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร ที่เหมาะสมควรจะต้อง ประกอบด้วย มาตรฐานงาน วิธีการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการจัดสถานที่

เอกสารเรียบร้อยและสร้างบรรยากาศการรอรับบริการให้กับผู้รับบริการและอำนวยความสะดวกผู้รับบริการ ให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการ ให้การต้อนรับและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการด้วยความจริงใจ เสียสละและอดทน มีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจ น่าฟัง ให้บริการอย่างมีน้ำใจ เคารพในเรื่องของสิทธิมนุษยชนของผู้รับบริการ

5. ความเป็นประชาธิปไตยโดยผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านความเป็นประชาธิปไตยของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จะต้องประกอบด้วยสิ่งบ่งชี้ดังต่อไปนี้ได้แก่ มีการบริหารโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและถือว่าคนในองค์การมีความสำคัญและคำนึงร่วมของคนในองค์การ ให้คนในองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าขององค์การ มีความเข้าใจถึงสิทธิเสรีภาพขอบเขตหน้าที่ของคนในองค์การ ซึ่งคุณลักษณะความเป็นนักประชาธิปไตยเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของนักวิชาการ (ไกรยุทธ ธีรยาศินันท์, 2528 อ้างถึงใน สุนทราวดี เขียวพิเชฐ, 2539, หน้า 201) เพราะนักวิชาการต้องมีความกล้าหาญ กล้าเสนอแนวความคิดและการตัดสินใจร่วมจะนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่จะทำให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งการเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎี Z ของ โออุชิ (Ouchi, 1981) ที่เน้นกระบวนการประชาธิปไตย มุ่งการทำงานอย่างประสานกัน โดยแต่ละคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบกับคำนึงในหลักประชาธิปไตยอันเป็นหลักการที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้การสนับสนุนไว้ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้วยความเต็มใจและปราศจากการบังคับหรือบงการ รวมตลอดทั้งการยอมรับความคิดเห็นและการแสดงออกของกลุ่มต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการแสดงออกตามแนวทางของประชาธิปไตยภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและหลักการสำคัญประการหนึ่งที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3 อนุ 1 วรรคสาม ซึ่งกำหนดหลักการในการบริหารกิจการบ้านเมืองไว้ว่า “ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะ ให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ” ซึ่งโดยหลักการของประชาธิปไตยแล้ว ต้องมีศรัทธาในสติปัญญาและความสามารถของมนุษย์เสรีภาพและความเสมอภาค เคารพในความเท่าเทียมของมนุษย์ เคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ยึดถือซึ่งเหตุผล มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตัดสินใจใช้เหตุผลเป็นหลัก มีความรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับพันธกิจของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ด้านประชาธิปไตย (สถาบันพระบรมราชชนก, 2547, หน้า 1, 4) สอดคล้องกับผลการวิจัย

ต่าง ๆ ที่พบว่า ค่านิยมด้านการปฏิบัติงานมุ่งความเป็นประชาธิปไตย (สุพรรณิ สมานญาติ, 2540, หน้า 169-171) วัฒนธรรมองค์การราชการไทยมีความโน้มเอียงเป็นประชาธิปไตย (นิธิ สุทธิบุหงา, 2541) วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งให้ความสำคัญกับบุคลากร (Cook & Laferty, 1989 cited in Moats, 1997)

ผลการค้นพบและเหตุผลเชิงวิชาการดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องนี้ในส่วนที่ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มที่พบว่า องค์ประกอบด้านความเป็นประชาธิปไตยของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ที่เหมาะสมควรจะต้องประกอบด้วย การบริหาร โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและถือว่าคนในองค์การมีความสำคัญยิ่งและค่านิยมร่วมของคนในองค์การ ให้คนในองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าขององค์การ มีความเข้าใจถึงสิทธิเสรีภาพ ขอบเขตหน้าที่ของคนในองค์การ

6. ความภูมิใจในอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านความภูมิใจในอาชีพของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จะต้องประกอบด้วยสิ่งบ่งชี้ดังต่อไปนี้ได้แก่ ได้ทำงานรับใช้ประเทศชาติอย่างทุ่มเท มีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้สร้างคุณค่าของวิชาชีพให้ปรากฏในสังคม ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น รู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิต เนื่องจากองค์ประกอบต่าง ๆ นี้จะทำให้เกิดการความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สมาชิกคิดและทำในเชิงบวก รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ซึ่ง ไกรยุทธ ธีรยาศินันท์ (2528 อ้างถึงใน สุนทราวดี เรียบพิเชฐ, 2539, หน้า 201) กล่าวว่า นักวิชาการที่ดีต้องมีฉันทะ ฉันทะเป็นความชอบความพอใจในสิ่งที่ตนทำ เมื่อมีฉันทะต่อสิ่งใดย่อมปรารถนาที่จะเห็นความเจริญ ความงอกงามของสิ่งนั้นเกิดแรงผลักดันภายในให้มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การได้ทำงานอย่างทุ่มเท การสร้างคุณค่าของวิชาชีพให้ปรากฏในสังคมเพื่อสร้างสรรค์พัฒนาองค์การและความงอกงามให้แก่วิชาชีพสอดคล้องกับ มาติ ธรรมสังกุล (2535, หน้า 50) ได้กล่าวไว้ว่า เรื่องความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การหรือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์การเป็นเสมือนรางวัลจากองค์การที่ให้ผู้ปฏิบัติงานทำให้รู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การและรู้ว่าการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ การยอมรับนับถือ ได้รับความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจซึ่งเป็นปัจจัยสูงใจ (Motivation Factors) ตามหลักการของ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 50-52) สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การในระบบราชการพลเรือนไทย ประกอบด้วย ความภูมิใจในอาชีพ (นิธิ สุทธิบุหงา, 2541) ซึ่งเกี่ยวกับค่านิยมต่ออาชีพรับราชการเนื่องจากเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

ที่ปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มีศักดิ์และสิทธิต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดจึงทำให้เกิดมีความภาคภูมิใจในอาชีพขึ้น

ผลการค้นพบและเหตุผลเชิงวิชาการดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องนี้ในส่วนที่ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มที่พบว่า องค์ประกอบด้านความภูมิใจในอาชีพของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรว่า ในทางปฏิบัติไม่สะดวกควรจะมีประเด็นหลักที่เป็นแกนในการดำเนินการที่จะเป็นปัจจัยมุ่งสู่ความสำเร็จ ดังนั้นองค์ประกอบด้านความภูมิใจในอาชีพของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ที่เหมาะสมควรจะต้องประกอบด้วย ได้ทำงานรับใช้ประเทศชาติอย่างทุ่มเท มีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ได้สร้างคุณค่าของวิชาชีพให้ปรากฏในสังคม ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น รู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิต

7. การคำนึงถึงผู้รับบริการผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงผู้รับบริการของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จะต้องประกอบด้วย สิ่งบ่งชี้ดังต่อไปนี้ได้แก่ ให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการ ให้การต้อนรับและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการด้วยความจริงใจ เสียสละและอดทน มีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ให้เข้าใจ นำฟัง ให้บริการอย่างมีน้ำใจ เคารพในเรื่องของสิทธิมนุษยชนของผู้รับบริการที่สำคัญต่องานบริการต้องปลูกฝังให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการลูกค้า องค์ประกอบต่าง ๆ นี้ จะสร้างให้พนักงานมีใจรักงานบริการ (Service Mind) (สุมาลี ชัยวิชเชษฐ, 2547, หน้า 60-61) อีกทั้งพยายามให้บริการที่ดียิ่งขึ้นและเน้นการบริการในทุกส่วนขององค์การ โดยถือว่าลูกค้าเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การที่ให้บริการตามหลักปรัชญา ลูกค้าคือพระราชินี ที่ปรากฏในหนังสือ In Search of Excellence (Morris, 1990, p. 31 citing Peters, 1982) ทำให้เกิดการบริการที่ดีมีคุณภาพจะช่วยปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์และคุณค่าให้เป็นที่ประจักษ์ โดยการประชาสัมพันธ์เพื่อเป็นสื่อสารสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การและประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความรู้ สร้างภาพพจน์ที่ดี แก่ใจความเข้าใจผิด ส่งเสริมการตลาด (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544) โดยเฉพาะงานบริการของภาครัฐที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ต้องจัดบริการแก่ประชาชน ทั้งทางตรงและทางอ้อม สอดคล้องกับปรัชญาและเป้าหมายของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี ที่เน้นการบริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน (สถาบันพระบรมราชชนก, 2547, หน้า 10) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิ สุทธิบุหงา (2541) ที่พบว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การในระบบราชการพลเรือนไทยก็คือการคำนึงถึงผู้รับบริการ

ผลการค้นพบและเหตุผลเชิงวิชาการดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องนี้ในส่วนที่ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มที่พบว่า องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงผู้รับบริการของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ให้นำไปรวมไว้ในด้านความเป็นหน่วยงาน ให้บริการ ดังนั้นองค์ประกอบด้านการคำนึงถึงผู้รับบริการของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่เหมาะสม จึงถูกตัดออกไป

8. ลักษณะเน้นอนาคตผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านลักษณะเน้นอนาคตของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จะต้องประกอบด้วยสิ่งบ่งชี้ดังต่อไปนี้ได้แก่ มีการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคต มีการทำงานโดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์องค์การ มีการศึกษาสภาพสังคม เศรษฐกิจ ที่จะมีผลกระทบต่อองค์การต้องงานแล้วนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ของวัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะเน้นอนาคตเป็นลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสัมฤทธิ์ผลในส่วนบุคคลและสังคม ดังนั้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์จึงเป็นหลักการและเครื่องมือที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ ซึ่งองค์ประกอบสภาวะแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ มีผลกระทบต่อ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ ตรวจสอบสภาวะภายนอก ประกอบด้วย การวิเคราะห์แวดล้อมทั่วไป การวิเคราะห์สภาวะเศรษฐกิจ การเมืองและกฎหมาย วิทยาการหรือเทคโนโลยี เพื่อให้การวางแผนมีประสิทธิภาพสูงสุด

ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นการมองอนาคตของบุคคล มีการวางแผนเพื่อเป้าหมายที่ต้องการในอนาคต มีแนวทางในการแก้ปัญหาและสามารถตัดสินใจเลือกกระทำการได้อย่างเหมาะสม เพื่อความสำเร็จในอนาคต (เนตรชนก พุ่มพวง, 2546, หน้า 8-9 อ้างอิงจาก จักรวาล ภูวพันธ์, 2532, หน้า 38; Sequira, 1975) สอดคล้องกับหลักการของ Path-Goal Leadership Theory (House, 1967) ที่ว่า ลักษณะของผู้ที่มีประสิทธิผลคือ ผู้บริหารที่มองการณ์ไกลเน้นอนาคต มีการตั้งเป้าหมายและวางแผน กำหนดแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะลักษณะมุ่งอนาคตเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้ปรับตัวได้ดีและมีการเตรียมตัวให้พร้อม ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (นาตยา ปิณฑานนท์, 2527, หน้า 1) สอดคล้องกับงานวิจัยต่าง ๆ ที่พบว่าองค์การที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีลักษณะเน้นอนาคต (สิริรัตน์ อานามนารถ, 2543; สุมาลี มาโนชนฤมล, 2539; กิติ สิงหาปัด, 2541; ธวัชชัย รุ่งโรจน์ขนาทิพย์, 2542)

ผลการค้นพบและเหตุผลเชิงวิชาการดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องนี้ในส่วนที่ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มที่พบว่า องค์ประกอบด้านลักษณะมุ่งอนาคตของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรว่า ในทางปฏิบัติไม่สะดวก ควรจะมีประเด็นหลัก

ที่เป็นแกนในการดำเนินการที่จะเป็นปัจจัยมุ่งสู่ความสำเร็จ ดังนั้นองค์ประกอบด้านลักษณะ มุ่งอนาคตของรูปแบบวัฒนธรรมองค์ที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัยที่เหมาะสม ควรจะต้องประกอบด้วย มีการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การในอนาคต ทำงานโดย คำนึงถึงวิสัยทัศน์องค์การ มีการศึกษาสภาพสังคม เศรษฐกิจที่จะมีผลกระทบต่อองค์การก่อน แล้วนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

9. การมุ่งพัฒนาบุคลากรผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการมุ่งพัฒนาบุคลากรของ วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย จะต้องประกอบด้วยสิ่งบ่งชี้ ดังต่อไปนี้ได้แก่ มีแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ มีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการให้ทุนค่ากับความคิดสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของ บุคคล สร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในองค์การเพื่อให้เกิดองค์การ แห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีเวที แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลในองค์การ องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นจะช่วยให้สมาชิก มีคุณสมบัติเหมาะสมเพียงพอที่รับภาระงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จึงต้องเน้น ไปที่ตัวคน เพราะคนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหาร ถ้าคนที่ความรู้ ความสามารถและมีความ พึงพอใจที่จะทำงานงานนั้นจะสำเร็จ (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2530, หน้า 163) ซึ่งการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคลและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการพัฒนา บุคลากรเป็นการเพิ่มพูน ความรู้และความสามารถของบุคคลเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ เสริมสร้าง ความก้าวหน้าขององค์การและยกระดับคุณภาพชีวิตในสังคม (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2528, หน้า 126-127; วีรวัฒน์ ปันนิตามัย, 2538, หน้า 3)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องทำการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงให้องค์การ มีความพร้อม มีแนวทางการปฏิบัติงานและเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการ พัฒนาองค์การ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ (สุพัตรา สุภาพ, 2548, หน้า 111) ประกอบกับในเรื่องของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Senge, 1990, p. 3) เป็นการพัฒนาสมรรถนะบุคคลอย่างยั่งยืน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งใน ระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การ เป็นองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อการ เปลี่ยนแปลงความรู้และประสบการณ์ ทำให้เกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งผลการวิจัย สอดคล้องกับปรัชญาของวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย ที่เน้นการพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพให้ เป็นคนดี มีความสุขและปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2547, หน้า 1) และ สอดคล้องกับวัฒนธรรมสร้างสรรค์ เรื่องการมุ่งพัฒนาบุคลากรของ ตึก และลาฟเฟอร์ดี (Cook &

Laferty, 1989 cited in Moats, 1997)

ผลการค้นพบและเหตุผลเชิงวิชาการดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องนี้ในส่วนที่ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มที่พบว่า องค์ประกอบด้านการมุ่งพัฒนาบุคลากรของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ที่เหมาะสมควรจะต้องประกอบด้วย มีแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ มีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของบุคคล สร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในองค์การเพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลในองค์การ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่เหมาะสมควรจะต้องประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการเน้นความรู้ ความรับผิดชอบและความกระตือรือร้นในงาน 2) ความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเติบโตก้าวหน้าของแต่ละบุคคล 3) การมีคุณธรรมเป็นการยึดถือหลักการและเหตุผล ความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองหน้าที่และสังคม 4) ความเป็นหน่วยงานให้บริการเป็นการมีหลักประกันคุณภาพของมาตรฐานการบริการ 5) ความเป็นประชาธิปไตยเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีหลักการทำงานเป็นทีม 6) ความภูมิใจในอาชีพเป็นความรู้สึกลึกถึงความสำเร็จในคุณค่าของวิชาชีพ 7) การคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นการจัดให้บริการที่มีคุณภาพ การคำนึงถึงสิทธิของผู้รับบริการ 8) ลักษณะเน้นอนาคตเป็นการวางแผนกลยุทธ์กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 9) การมุ่งพัฒนาบุคลากรเป็นการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาระบบการจัดการความรู้ มุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนา ซึ่งการศึกษาอย่างละเอียดจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจวัฒนธรรมองค์การได้ดียิ่งขึ้นเพื่อเสริมสร้างและทำให้วัฒนธรรมนั้น ๆ มีความเข้มแข็งขึ้น อย่างไรก็ตามต้องตระหนักว่าวัฒนธรรมองค์การต้องใช้เวลาในการสร้างให้เกิดและถ่ายทอดที่ยาวนาน การที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์การมิใช่เป็นสิ่งที่กระทำได้ง่าย แต่ก็สามารถกระทำได้ถ้ามีความเข้าใจและทำให้เกิดการสร้างสรรค์ในวัฒนธรรมนั้น ๆ อย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 เครือข่ายวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ควรนำรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ไปใช้พัฒนาองค์การในระบบราชการนั้น โดยเฉพาะวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรควรคำนึงถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การทั้ง 9 ด้าน เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบราชการและการพัฒนาประเทศ

2.2 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นแบบการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความเป็นปัจเจกบุคคล การมีคุณธรรม ความเป็นหน่วยงานให้บริการ ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในอาชีพ การคำนึงถึงผู้รับบริการ ลักษณะเน้นอนาคต และการมุ่งพัฒนาบุคลากร จะทำให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาองค์การและระบบราชการมากยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ควรนำผลการวิจัยในแต่ละด้านของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ไปใช้เป็นพื้นฐานในการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่ต้องการเช่น

3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นในเรื่องความรับผิดชอบต่องานสูง และทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความรู้ในงานและชำนาญในการจัดระบบงาน

3.2 ด้านปัจเจกบุคคล เน้นในเรื่อง การคัดเลือก รับบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานและการส่งเสริมให้ก้าวหน้า ในตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถทางสติปัญญา เหนือ ความสัมพันธ์ส่วนตัว เคารพต่อสิทธิความเป็นเอกบุคคลของแต่ละบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (นายจ้างกับลูกจ้าง) เป็นไปตามพันธกิจขององค์การ (สัญญาจ้างงาน) โดยมุ่งที่ผลงาน เอกสิทธิ์แต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับตัวของตัวเองมากกว่าขึ้นอยู่กับสังคม มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ

3.3 ด้านการมีคุณธรรมมุ่งเน้นในเรื่อง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันความรัก ความอบอุ่นและความสนใจและความปรารถนาดี ความสำคัญของความผูกพันและการยอมรับทางสังคม ความเป็นกลางยึดถือหลักการและเหตุผล มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักความสามัคคีและห่วงใยต่อกันเหมือนญาติมิตร มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์การ เปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจร่วมกัน ให้ความสนใจกับการสนับสนุนทางอารมณ์แก่ผู้อื่น เปิดเผยและใส่ใจกับความพึงพอใจของกลุ่มทำงาน ให้ความสำคัญกับบุคคลมากกว่าหลักการ นิยมการทำงานเป็นกลุ่ม สมาชิกมีความเป็นมิตร

3.4 ด้านความเป็นหน่วยงานให้บริการเน้นในเรื่องการจัดสถานที่บริการและสร้างบรรยากาศ การรอรับบริการให้กับผู้มาติดต่อและอำนวยความสะดวกผู้มาติดต่อ มีการปรับปรุง

อาคารสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการให้บริการ ปอดภัยและทันสมัย มีการจัดสถานที่ทำงาน และเอกสารให้สะอาด สะดวกและสวยงาม มีป้ายเครื่องหมาย ชีบออก มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอ

3.5 ด้านความเป็นประชาธิปไตยเน้นในเรื่องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ความใส่ใจกับความต้องการของผู้อื่น ให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจ มีการบริหารโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและถือว่าคนในองค์กรมีความสำคัญยิ่ง มีการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

3.6 ด้านความภูมิใจในอาชีพเน้นในเรื่องได้ทำงานรับใช้ประเทศชาติ ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ได้ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ มีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ เป็นอาชีพที่ช่วยเหลือสังคม ประเทศชาติ ได้ทำงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียง ได้มีโอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน

3.7 ด้านการคำนึงถึงผู้รับบริการเน้นในเรื่องให้บริการประชาชนที่มีคุณภาพ ให้การต้อนรับและตอบสนองความต้องการของผู้มาติดต่อ บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เสียสละและ อุดหนุน

3.8 ด้านลักษณะเน้นอนาคตเน้นในเรื่องมีการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคต ผู้บังคับบัญชาให้ความกระตือรือร้นในความคาดหวังที่ต้องการในอนาคต

3.9 ด้านการมุ่งพัฒนาบุคลากรเน้นในเรื่องการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์ และให้ความสำคัญทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของบุคคล พัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมใหม่ๆ ที่หลากหลาย สมาชิก ได้รับการกระตุ้นให้มีความสุขในการทำงาน

4. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

4.1 นำรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ไปทำการตรวจสอบวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่จริงและสร้างวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับบริบทของ สังคมและทิศทางการพัฒนาองค์กร

4.2 ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชน เพื่อเปรียบเทียบและสร้างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสถานบันการศึกษาที่เหมาะสมกับ สังคมที่กำลังพัฒนา